



Facultade de Ciencias Económicas e Empresariais

Traballo de fin de
grao

Satisfacción co
teletraballo: unha
aproximación
empírica

Alonso Prol, David

Grao en Economía

Xuño 2021

Traballo de Fin de Grao presentado na Facultade de Ciencias Económicas e Empresariais da Universidade de Santiago de Compostela para a obtención do Grao en Economía.

Resumo:

O teletraballo é unha modalidade laboral cada vez máis estendida que pretende xerar efectos positivos tanto para as persoas traballadoras como para as organizacións, institucións ou empresas que a implanten. Neste contexto, a pandemia da Covid-19 foi un catalizador desta modalidade laboral. Este traballo pretende, dende unha perspectiva práctica, observar de que forma afectan variables como o apoio organizativo, a experiencia previa co teletraballo ou factores persoais (idade ou sexo) sobre a satisfacción percibida polas persoas que o practican.

Para isto, despois dunha introdución de carácter teórico, realízase unha análise descritiva, para posteriormente utilizar un modelo probit ordenado que permita testar as relacións entre as variables referidas e a satisfacción co teletraballo. Os resultados arrojan unha relación positiva entre a experiencia previa ó Covid-19 co teletraballo e a satisfacción das persoas co mesmo. Tamén revelan que o apoio organizativo (de colegas, xefes, e de medios facilitados para desenvolver as tarefas) é un elemento relevante a considerar para a mellora da satisfacción e benestar do cadro de persoal. Mulleres e homes amosan un comportamento similar na satisfacción co teletraballo pese a que as horas de coidados do fogar, menores e maiores exercen unha influencia significativa en detrimento da satisfacción percibida por estas. Este resultado é de particular importancia de cara a reformular os roles de xénero que actualmente seguen a estar impostos -en moitos casos- no relacionado a estes coidados.(9.979 palabras)

Palabras chave: Teletraballo, satisfacción percibida, Benestar, Xénero

Índice

| | |
|---|-----------|
| Resumo: | 2 |
| Índice | 3 |
| Índice de cadros e figuras | 4 |
| Introdución | 5 |
| Planificación | 6 |
| Desenvolvemento do traballo | 7 |
| 1. Obxectivos | 7 |
| 2. Estrutura | 8 |
| 3. Marco teórico | 9 |
| 3.1 Terminoloxía e definicións | 9 |
| 3.2 Un paseo pola historia do teletraballo | 10 |
| 3.3 Factores que inflúen no desexo de adopción e satisfacción co teletraballo | 14 |
| 4 Análise empírica | 16 |
| 4.1 Análise descritiva | 16 |
| 4.2 Modelo probit | 26 |
| Conclusións e ampliación | 29 |
| Bibliografía | 31 |

Índice de cadros e figuras

ÍNDICE DE CADROS

| | |
|---|----|
| CADRO 1. SATISFACCIÓN E EXPERIENCIA PREVIA..... | 18 |
| CADRO 2. APOIO DE COLEGAS E SATISFACCIÓN CON TRABALLO | 20 |
| CADRO 3. APOIO DA DIRECCIÓN E SATISFACCIÓN CO TELETRABALLO..... | 21 |
| CADRO 4. PROVISIÓN DE EQUIPAMENTO E SATISFACCIÓN CON TRABALLO | 22 |
| CADRO 5. XÉNERO E SATISFACCIÓN (HIPÓTESE 3.A) | 23 |
| CADRO 6. HORAS SEMANAIS DEDICADAS Ó COIDADO DO FOGAR, MENORES E MAIORES | 24 |
| CADRO 7. SATISFACCIÓN PERCIBIDA POR GRUPOS DE IDADE | 25 |
| CADRO 8. VARIABLES INSERIDAS NO MODELO | 27 |
| CADRO 9: ESTIMACIÓN DOS MODELOS | 27 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| FIGURA 1: PORCENTAXE DE PERSOAS EMPREGADAS TELETRABALLANDO (OCASIONAL OU NORMALMENTE) DENDE O FOGAR, UE28 POR PAÍS (2019)..... | 11 |
| FIGURA 2: PORCENTAXE DE HOMES E MULLERES EMPREGADOS TELETRABALLANDO (OCASIONAL OU NORMALMENTE) UE28 POR PAÍSES (2019) | 12 |
| FIGURA 3: PORCENTAXE DE HOMES E MULLERES EMPREGADOS TELETRABALLANDO OCASIONAL OU NORMALMENTE NA UE28 (EVOLUCIÓN 2008-2019) | 13 |
| FIGURA 4: SATISFACCIÓN MEDIA EN FUNCIÓN DA EXPERIENCIA PREVIA CO TELETRABALLO | 19 |
| FIGURA 5: SATISFACCIÓN PERCIBIDA EN FUNCIÓN DO APOIO DE COLEGAS E SUPERIORES | 21 |
| FIGURA 6: SATISFACCIÓN EN FUNCIÓN DA PROVISIÓN DE EQUIPAMENTO AXEITADO POR PARTE DA EMPRESA | 22 |
| FIGURA 7: DIFERENCIAS ENTRE GRUPOS E GAPS NA SATISFACCIÓN MEDIA | 23 |
| FIGURA 8: HORAS MEDIAS SEMANAIS DEDICADAS A COIDADOS DO FOGAR, MENORES OU MAIORES..... | 24 |
| FIGURA 9: SATISFACCIÓN PERCIBIDA EN FUNCIÓN DO TOTAL DE HORAS DE COIDADOS (FOGAR, MENORES E MAIORES) | 25 |

Introdución

O teletraballo defínese como aquela praxe na que a persoa traballadora realiza as labores fóra das instalacións da empresa, xeralmente dende o fogar, pero tamén dende outros lugares como locais de hostalería ou oficinas de “*coworking*” (Eurofound e International Labour Office, 2017). O auxe das tecnoloxías da información e a comunicación (TIC) a partir dos anos 90, facilitou o desenvolvemento en remoto de moitas tarefas do ámbito laboral, favorecendo o incremento do número de entidades que se adheriron -total ou parcialmente- a este novo modelo de traballo.

Na literatura de referencia non existe un consenso xeneralizado dos efectos do teletraballo sobre as persoas empregadas, nin tampouco dos factores persoais, sociais, ambientais ou doutro tipo que xeran satisfacción ou insatisfacción cando se traballa en remoto. Por exemplo, estudos precedentes destacan as bondades desta nova práctica tales como a mellora na eficiencia laboral das persoas empregadas, a mellora do equilibrio familia-traballo, a redución do nivel de estrés ou a redución dos custos fixos das empresas (por exemplo, Bailey e Kurland, 2002; Fonner e Roloff, 2010; Johnson et al., 2007; Morgan, 2004). Outros autores destacan algúns factores constrictores do teletraballo como o illamento, a falta de *feedback* ou a carencia de apoio por parte da empresa (Vander elst et al., 2017).

Sobre a base dos datos incluídos na enquisa “*Living, Working and COVID-19*” realizada por Eurofound, este traballo analiza o efecto de certos factores persoais ou empresariais sobre a satisfacción percibida polas persoas traballadoras. Asemade, examina se o efecto entre mulleres e homes é similar, para identificar se algún determinante desta modalidade de traballo puidese prexudicar especialmente ás mulleres traballadoras.

Planificación

| Outubro | | | | | | |
|---------|----|----|----|----|----|----|
| L | MA | M | X | V | S | D |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |
| 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | |

| Novembro | | | | | | |
|----------|----|----|----|----|----|----|
| L | MA | M | X | V | S | D |
| | | | | | | 1 |
| 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 |
| 30 | | | | | | |

| Decembro | | | | | | |
|----------|----|----|----|----|----|----|
| L | MA | M | X | V | S | D |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |
| 28 | 29 | 30 | 31 | | | |

| Xaneiro | | | | | | |
|---------|----|----|----|----|----|----|
| L | MA | M | X | V | S | D |
| | | | | 1 | 2 | 3 |
| 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
| 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
| 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 |







| Febreiro | | | | | | |
|----------|----|----|----|----|----|----|
| L | MA | M | X | V | S | D |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |
| 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 |

| Marzo | | | | | | |
|-------|----|----|----|----|----|----|
| L | MA | M | X | V | S | D |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |
| 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 |
| 29 | 30 | 31 | | | | |

| Abril | | | | | | |
|-------|----|----|----|----|----|----|
| L | MA | M | X | V | S | D |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |
| 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | | |

| Maio | | | | | | |
|------|----|----|----|----|----|----|
| L | MA | M | X | V | S | D |
| | | | | | 1 | 2 |
| 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
| 31 | | | | | | |

| Xuño | | | | | | |
|------|----|----|----|----|----|----|
| L | MA | M | X | V | S | D |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |
| 28 | 29 | 30 | | | | |

| | | | | | |
|---|---------------------------|---|-------------------------|---|------------------|
|  | Escollo de título e titor |  | Revisión bibliográfica |  | Entrega á titora |
|  | Reunións coa titora |  | Elaboración do traballo |  | Depósito |

Desenvolvemento do traballo

1. Obxectivos

O obxectivo principal deste traballo é a **análise dos factores que afectan á satisfacción laboral nun contexto de traballo en remoto**, tamén coñecido como teletraballo.

A pandemia de COVID-19, cuxos efectos aínda perduran, mudou a nosa forma de vivir, relacionarnos e traballar; pero tamén a nosa forma de entender os citados procesos vitais e laborais. Como é sabido, a única medida que resultou realmente eficaz para minimizar a expansión do virus foi a consistente en illamentos e corentenas domiciliarias. Isto provocou a paralización da produción en moitas empresas, mentres que outras puideron alternativamente mantela de xeito total ou parcial a través do traballo remoto.

Estas circunstancias obrigaron a empresas e organizacións a acelerar o proceso de dixitalización previamente iniciado, dando á vez un pulo cuantioso -aínda que forzado- ao teletraballo, un fenómeno en auge pero que tiña percorrido limitado ata o pasado ano. Así, unha vez superadas as necesidades de illamento case total, moitas empresas valoran a permanencia do traballo remoto alentadas polos seus efectos positivos -como o menor tempo de desprazamento para traballar, as vantaxes medioambientais, as facilidades de conciliación ou o mellor equilibrio persoal e profesional- sen necesariamente prexudicar a produtividade. Porén, menos coñecidas son as implicacións que o teletraballo ten nas rutinas laborais das persoas, como tamén hai certo descoñecemento dos procesos de axuste e adaptación a este novo paradigma.

En consecuencia, semella relevante analizar as reaccións a este novo contexto das persoas, que en definitiva son as protagonistas últimas deste proceso evolutivo. O estudo da satisfacción (ou insatisfacción) persoal nesta nova contorna laboral, permite identificar as variables que non só melloren o ánimo e benestar das persoas traballadoras, senón tamén outros aspectos como a súa produtividade.

Para isto, o presente traballo analiza os factores que poden ter especial influencia na satisfacción -ou a súa ausencia- das persoas co teletraballo, sexan estas variables de carácter físico ou psicolóxico, ambientais, sociais ou doutro tipo. Neste contexto, prestarase especial atención ás similitudes e diferenzas entre homes e mulleres no que a satisfacción laboral se refire, testando a posible existencia de distintos comportamentos e sensación de satisfacción en función do xénero das persoas traballadoras. Este último aspecto é de especial interese, xa que axudará a ter unha comprensión máis profunda sobre as dinámicas que afectan ós roles de xénero e como estes afectan á satisfacción (ou insatisfacción) en cada caso. Deste xeito, poderanse identificar actitudes ou elementos que permitan unha mellora substancial da satisfacción co traballo remoto, introducindo un enfoque que procure unha mellor equidade.

Como xa se anticipou, o **obxectivo prioritario** deste traballo é a análise das variables que inciden na satisfacción co teletraballo. Para poder acadar dito fin, articúlanse os seguintes **obxectivos específicos**:

- 1) Definir os conceptos máis relevantes concernentes á investigación, comezando co propio concepto de teletraballo.
- 2) Delimitar e describir o estado da cuestión que sustenta teoricamente este traballo, atendendo especificamente a dous aspectos: (a) as contribucións teóricas e as evidencias empíricas que relacionan a satisfacción laboral e os elementos propios do

teletraballo; e (b) as contribucións que relacionan a satisfacción laboral co teletraballo baixo unha perspectiva de xénero.

- 3) A partir dos factores identificados no marco teórico, analizar as variables incluídas na enquisa *“Living, Working and Covid-19”* realizada por Eurofound¹ entre abril e xuño de 2020, co fin de establecer un marco comparativo de estimación dos factores con especial incidencia na satisfacción laboral.
- 4) Expor un modelo econométrico para estudar a relación destas variables coa satisfacción laboral, aplicando explicitamente unha perspectiva de xénero que permita obter un mellor coñecemento dos procesos que afectan á satisfacción co traballo en remoto das mulleres e dos homes.
- 5) Interpretar os resultados obtidos da estimación e aportar conclusións coherentes que permitan sentar as bases para futuros estudos neste ámbito. Neste apartado prestarase especial atención ás suxestións de carácter práctico que podan extraerse dos resultados obtidos. Esta cuestión é especialmente importante perante os actuais debates sobre a conveniencia do retorno á actividade presencial, as posibles combinacións de cantidade de teletraballo que puideran conducir a un mellor resultado, ou a distinta perspectiva que podan ter as persoas empregadas ou empregadoras en relación coas vantaxes e inconvenientes do traballo en remoto. Igualmente, permitirá avanzar no coñecemento dos posibles efectos nocivos que o teletraballo poida ter no desenvolvemento profesional das mulleres.

Os cambios radicais do paradigma laboral que aconteceron recentemente, xustifican o interese desta investigación. Na última década, a dixitalización incrementou a posibilidade de realizar o traballo habitual dende un lugar distinto ás instalacións físicas da empresa, pero a pandemia da Covid-19 actuou como elemento acelerador desta tendencia. Ante a celeridade coa que se dixitalizaron distintos aspectos da vida das persoas, en especial no eido laboral, parece relevante analizar dende unha perspectiva crítica as vantaxes e desvantaxes destes avances, así como a súa repercusión na satisfacción ou insatisfacción de traballadores e traballadoras.

2. Estrutura

O traballo desenvólvese en tres seccións diferenciadas. A primeira describe o marco teórico que fundamenta esta investigación, avanzando as bases conceptuais do estudo e delimitando os conceptos básicos que serán analizados. A continuación, revisaranse as principais contribucións teóricas e evidencias empíricas que relacionan o teletraballo e a satisfacción laboral, así coma os estudos que permiten diferenciar estes efectos en función de se quen teletraballa son mulleres ou homes.

O estudo empírico centra a segunda parte. Primeiro, descríbese a enquisa utilizada para a análise, así como as variables escollidas. A continuación, preséntase a análise da satisfacción en función de diferentes variables condicionantes, prestando especial atención ás que afectan a mulleres e homes. Por último, suxírese un modelo para realizar a estimación e posterior interpretación dos resultados.

¹ Eurofound é a Fundación Europea para a mellora das condicións de vida e do traballo. Cada 5 anos elabora un completo informe sobre diversos aspectos relacionados coas condicións de vida e traballo a nivel europeo (*European Working Conditions Survey*), tamén realiza estudos máis puntuais como é o caso da enquisa utilizada neste traballo, cuxo informe leva o nome de *“Living, Working and Covid-19”*.

Finalmente, a terceira sección céntrase en expor as principais conclusións da análise e as súas principais implicacións, así como as limitacións do estudo e das posibles vías para futuras investigacións neste campo.

3. Marco teórico

Este apartado inicial define os conceptos básicos que serán utilizados ao longo deste traballo, co obxectivo de identificar e explicar as variables principais que afectan ó seu desenvolvemento. Por outra banda, tamén se realizará unha revisión dos elementos que parecen poder incidir na satisfacción co teletraballo.

Nesta aproximación teórica resulta de interese facer unha revisión do propio concepto de teletraballo e a súa evolución histórica. De igual xeito, interesa identificar e describir aqueles factores que teoricamente inflúen no desexo de implementar o traballo remoto, sempre sobre a base de evidencias empíricas obtidas a partir de traballos previos neste eido de estudo. Finalmente, no último apartado revisarase o estado de implantación do teletraballo, e observárase a súa evolución cuantitativa así como as diferencias entre países con datos de *Eurostat* para 2019². Neste proceso, prestarase especial atención á introdución da perspectiva de xénero na análise, co obxectivo de ter unha visión individualizada da forma e evolución do teletraballo entre mulleres e homes que servirá de base teórica para as estimacións e conclusións da parte empírica posterior.

3.1 Terminoloxía e definicións

O teletraballo tende a asociarse co proceso de traballo exercido dende un lugar distinto á oficina ou local da empresa, mais non existe un termo estandarizado co que referirnos a este fenómeno. Así, atópanse denominacións alternativas como traballo en remoto, traballo a distancia, traballo dende a casa ("*home-based telework*") ou e-traballo ("*e-work*"). Non debemos esquecer os termos "*telecommuting*", moi usado por autores principalmente americanos e canadenses, sendo o termo teletraballo máis usado por europeos e asiáticos (Andreev et al. 2010). Por tanto, pese a non ser un fenómeno recente, non existe unha definición universal e estandarizada do termo. De igual forma, diferentes autores salientan distintas características do teletraballo, destacando en todas un denominador común: a énfase tanto no lugar de traballo como no soporte do mesmo, é dicir, nas TIC.

A primeira aproximación ao concepto é atribuída a Nilles (1975), quen observou xa a necesidade dunha "descentralización" do traballo co fin de evitar os efectos nocivos que as aglomeracións producían principalmente nas cidades. Este autor definía o termo "*telecommuting*" como a dinámica consistente en que o persoal das empresas dispuxese de oficinas preto dos seus fogares (non no propio fogar) coa finalidade de evitar o largo traxecto á sede central. Este autor, tamén observou a necesidade de ferramentas computacionais e de telecomunicacións para o desenvolvemento do traballo remoto. Dende esta aportación pioneira, o concepto foise refinando de xeito paulatino. Definicións posteriores describen o teletraballo de forma máis específica e adaptada á evolución tecnolóxica, incluíndo como característica esencial o uso das ICT's (Tecnoloxías da Información e a comunicación, polas súas siglas en inglés) para desenvolver parte do traballo de forma descentralizada (Pérez et al., 2003; Garret e Danziger, 2007; Nakrošienė et al., 2019).

² Os datos para 2020 non están recollidos totalmente polo que se decidiu usar os correspondentes a 2019

Atendendo a unha definición máis formal e estandarizada, e de acordo co informe realizado por Eurofound e a ILO en 2017, o teletraballo defínese como aquel traballo realizado fora das instalacións físicas da empresa, permitindo ás persoas traballadoras exercer as súas responsabilidades en localizacións diferentes, ben individualmente, ou ben en equipos, a través do uso das tecnoloxías da información e a comunicación tales como ordenadores, tabletas ou outros dispositivos intelixentes. Convén resaltar que esta praxe non ten que ser realizada necesariamente dende o domicilio das persoas empregadas, senón que tamén pode ser levada a cabo dende outros lugares como bibliotecas, locais de hostalería ou as populares oficinas de *coworking*, entre outros. Neste senso, podemos dicir que o termo é susceptible de diversas interpretacións e que non se trata dun fenómeno illado e concreto, senón dunha nova maneira de organización que pode adoptar diversas formas e que segue desenvolvéndose en tempo real (Buira, 2012).

Segundo estas aproximacións, diremos que o teletraballo se refire ás novas formas de realizar aquelas funcións que previamente se levaban a cabo de forma física, a través do uso de novas tecnoloxías, permitindo que a persoa traballadora non precise atoparse fisicamente no seu posto. As tarefas desenvólvense maioritariamente a través de software informático³ con vantaxes adicionais como compartir arquivos de forma instantánea, traballar en grupo, ou interactuar en tempo real permitindo realizar reunións, formacións ou “*meetings*” con numerosas persoas de xeito simultáneo, facilitando a implantación do traballo remoto. De igual xeito, posto que a enquisa analizada se refire de forma explícita á época do confinamento pola Covid-19, farase referencia principalmente ó teletraballo dende o fogar.

3.2 Un paseo pola historia do teletraballo

Tal e como se avanzou no epígrafe anterior, o teletraballo non é un fenómeno novo, nin recente. A súa forma máis primixenia (que debe ser entendida como traballo a domicilio ou “*domestic system*”) sitúase no período protoindustrial, en torno ao século XVI, como vía de evasión do poder exercido durante varios séculos polos gremios⁴ (Popma, 2013). O *domestic system* permitía a dispersión do traballo, este trasladábase das cidades ás zonas rurais onde os campesiños e campesiñas realizaban traballos no seu propio fogar. Esta actividade, complementaria á actividade agrícola e xeralmente relacionada co mundo téxtil, era denominada *Verlagsystem* ou *putting-out system*. O sistema organizábase de xeito que os comerciantes proporcionaban as materias primas ás persoas traballadoras a domicilio, facilitando en moitas ocasións as ferramentas para realizar o traballo. A descentralización da produción beneficiaba ao comerciante (menor inversión, maior adaptación á demanda, redución dos riscos, división do proceso produtivo e menores custes) pero tamén ás persoas do rural, que podían complementar a actividade agraria coa manufactureira, aínda que con salarios baixos e malas condicións laborais. Algún autores, como Mendels (1972), consideran que este sistema foi o berce que facilitaría a acumulación de capital necesaria para o desenvolvemento da Revolución Industrial da Inglaterra de finais do século XVIII. Igualmente, supón o nacemento da clase emprendedora dotada con habilidades para a xestión empresarial.

A Revolución Industrial racha por completo este modelo de produción, favorecendo a concentración do proceso produtivo en grandes establecementos onde se centraliza unha

³ Algún exemplo destas aplicacións son GoogleDrive, Dropbox, ou OneDrive. Para as plataformas interactivas, as máis populares son Microsoft Teams, Zoom ou Skype.

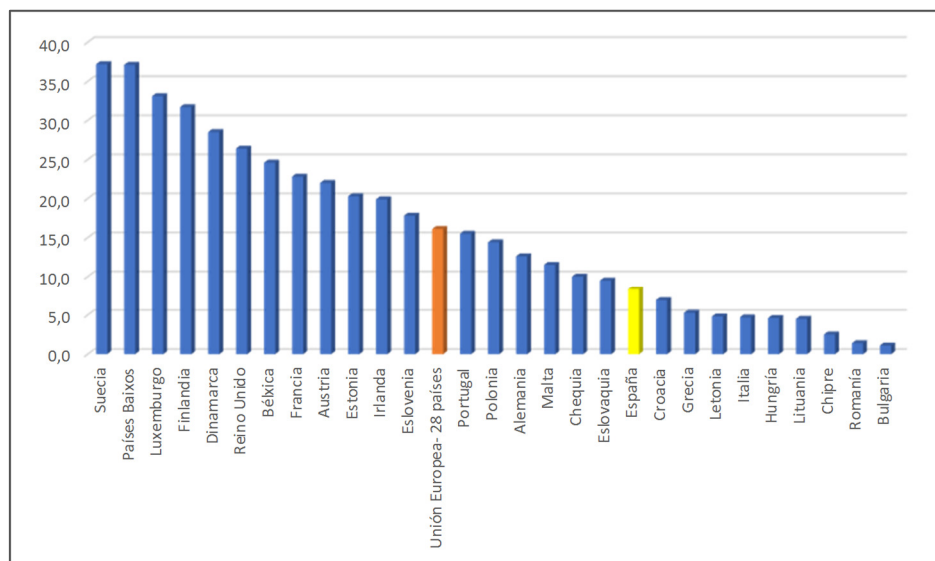
⁴ Conceptualmente, os mestres gremiais traballaban dende o seu taller (que xeralmente se atopaba nas súas casas), pero non pode falarse de traballo descentralizado xa que a produción e venda tamén estaba centralizada nestas instalacións, onde tamén traballaban os aprendices.

crecente cantidade de capital fixo (como maquinaria e instalacións fabrís) e tamén de capital humano. Esta centralización supón un movemento inverso ó anterior, producíndose o traslado da produción dende o domicilio ás fábricas na procura dunha maior eficiencia produtiva e de economías de escala.

A partir deste momento, haberá que esperar case tres séculos para que os avances tecnolóxicos fixesen posible unha paulatina volta á descentralización do traballo. O desenvolvemento das novas tecnoloxías da información e a comunicación (TIC) -xa na segunda metade do século XX- posibilitaron que nalgúns actividades parte do persoal realizase o seu traballo dende un lugar distinto ás instalacións da empresa (fundamentalmente dende a casa). Neste contexto, empezan a terse en consideración diferentes efectos positivos desta dinámica, como unha maior eficiencia, menor contaminación ao evitar desprazamentos ou maior facilidade de conciliación familia-traballo. A evolución deste sistema descentralizado de traballo é particularmente notable a partir da década dos oitenta do século pasado, asentándose o coñecemento dun concepto máis próximo ao actual (Popma, 2013) baixo a denominación de “*New Ways of Work*” (NWoW). A axenda da Comisión Europea inclúe este concepto dende mediados da década dos 90 e a Unión Europea (UE) define en 2002 o teletraballo no “*European Framework Agreement on Telework*”. O avance da tecnoloxía e as innovacións nas TICs favorecen a implantación de diversas formas de teletraballo e a expansión deste proceso.

Cabe resaltar que a implantación do teletraballo non é homoxénea entre os países da UE (Figura 1). Segundo os datos de *Eurostat*⁵, os países nórdicos e os que teñen unha relativa mellor posición económica son os que teñen aplicado en maior medida o teletraballo.

Figura 1: Porcentaxe de persoas empregadas teletraballando (ocasional ou normalmente) dende o fogar, UE28 por país (2019)



Fonte: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

En concreto, en Suecia e os Países Baixos⁶ teñen preto dun 37 % de persoas empregadas que realizan algún tipo de teletraballo, seguido de Luxemburgo (33 %), Finlandia (31,7 %) e Dinamarca, cun 28,5 %. No outro extremo, en Romanía e Bulgaria a implantación do mesmo é

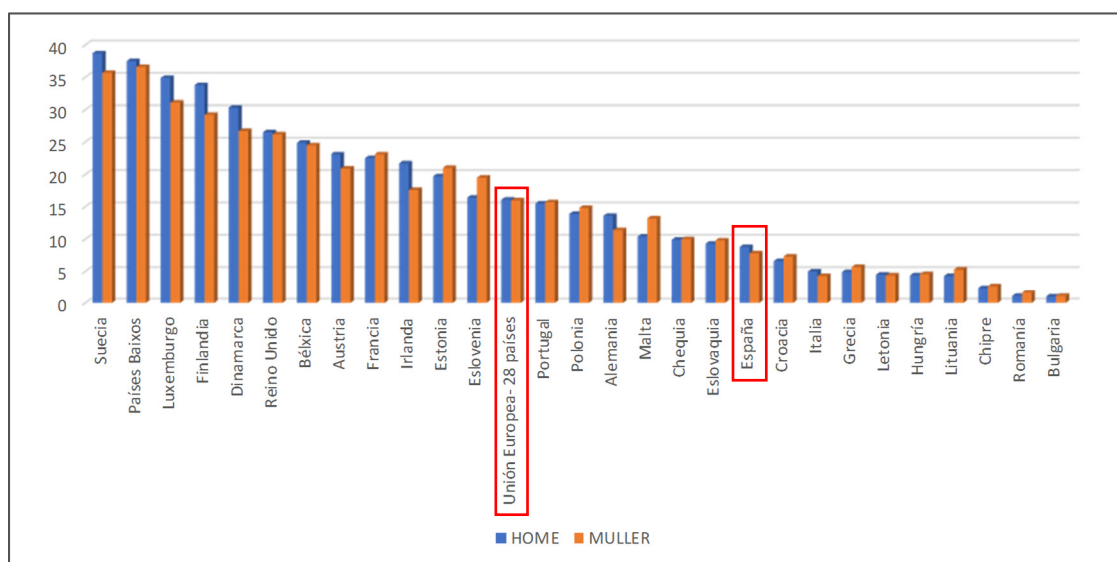
⁵ *Eurostat* é a Oficina Estatística da Unión Europea que ten como obxectivo publicar estatísticas e indicadores que permitan facer comparacións entre países e rexións da UE, incluíndo datos de diversa natureza (económicos, sociais, mercado de traballo, etc...)

⁶ Por Países Baixos enténdese Holanda, despois da recente substitución de *Holland* por *The Netherlands*.

moi minoritaria (1,4 % e 1,1 %, respectivamente). España atópase na posición 20, cun 8,3% de persoas con algún tipo de actividade de teletraballo, este dato queda notablemente por debaixo da media da UE-28⁷, que ascende ao 15 %.

A implantación desta modalidade tampouco é idéntica entre mulleres e homes, a Figura 2 presenta a porcentaxe de homes de entre 15 e 64 anos empregados que teletraballan (ocasional ou normalmente) dende o fogar en 2019, fronte ó mesmo dato para as mulleres. En termos xerais, as diferenzas de xénero son pequenas (un 15,45 % das mulleres fronte a un 15,9 % dos homes na media da UE-28). As maiores diferenzas atópanse naqueles países que presentan unha maior porcentaxe de persoas que teletraballan: en Suecia e Luxemburgo a porcentaxe de homes que teletraballan excede á das mulleres en 3 e 3,8 puntos porcentuais respectivamente. Por contra, naqueles países onde o traballo en remoto está menos instaurado, a porcentaxe de mulleres é maior. Un exemplo é Lituania, cun 5,3 % de mulleres fronte a un 4,3 % de homes.

Figura 2: Porcentaxe de homes e mulleres empregados teletraballando (ocasional ou normalmente) UE28 por países (2019)

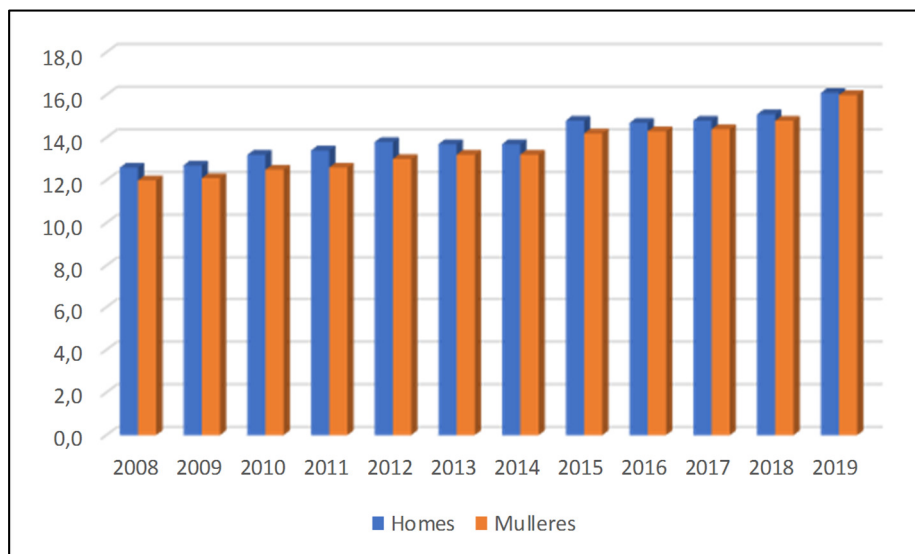


Fonte: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

En canto á evolución cuantitativa do teletraballo na UE-28, a través da figura 3, podemos observar un incremento substancial da porcentaxe de persoas que ocasional ou usualmente realizan traballo en remoto. Concretamente, obsérvase que aproximadamente un 12,6 % dos homes empregados teletraballaban ocasional ou normalmente en 2008 fronte a un 12 % de mulleres (un gap de 0,6 puntos). Para 2019, esta cifra pasaba a representar un 16,1 % para os homes e un 16 % para as mulleres, froito dun incremento do 2,5 % anual para os homes e dun 3,01 % para as mulleres que recortaron a diferenza ata acadar unha taxa moi similar.

⁷ Os datos desta enquisa son previos á saída do Reino Unido da UE.

Figura 3: Porcentaxe de homes e mulleres empregados teletraballando ocasional ou normalmente na UE28 (evolución 2008-2019)



Fonte: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat

A implantación progresiva do teletraballo foi acompañada dun conxunto de estudos que analizan os efectos positivos deste sistema de traballo (por exemplo, Bailey e Kurland, 2002). Así, destácase coma unha estratexia que xera diversos beneficios tanto para o persoal, como para a propia empresa e tamén incluso para a sociedade (Pérez et al., 2003). Na base desta estimación figura que o traballo a distancia pode mellorar a eficiencia laboral das persoas traballadoras polo aforro do tempo de desprazamento, a mellora da conciliación familiar e o equilibrio familia-traballo (Johnson et al., 2007), a mellora da planificación temporal e a autonomía (Harpaz, 2002; Morgan, 2004) ou a redución do nivel de estrés que permite unha maior satisfacción (Fonner e Roloff, 2010). Á par, a empresa pode aforrar custes de localización e funcionamento (Morgan, 2004), mellorando a marxe de beneficios empresariais, existindo tamén certa evidencia en relación coa mellora da produtividade das persoas traballadoras (Fonner e Roloff, 2010; Golden e Veiga, 2008; Martínez-Sánchez et al., 2008). Esta dualidade de vantaxes fai que o teletraballo teña sido considerado unha estratexia “win-win” para empresa e empregados (Madsen, 2003). No referido ao conxunto da sociedade, esta podería desfrutar dunha mellora do medio natural, especialmente nas grandes cidades onde un incremento do traballo remoto reduciría considerablemente a conxestión do tráfico nas rúas, a contaminación atmosférica provocada pola queima de combustibles fósiles (emisións de gases de efecto invernadoiro) e o número de accidentes de tráfico, entre outros beneficios. Estes beneficios esperados fan que o estudo dos factores que poderían mellorar a predisposición a teletraballar das persoas empregadas sexan de especial interese, temática que se aborda a continuación.

3.3 Factores que inflúen no desexo de adopción e satisfacción co teletraballo

Toda vez clarificado o concepto de teletraballo, e revisadas as fases básicas da súa evolución, pasamos a centrarnos no ámbito específico de estudo, nomeadamente os factores que poden exercer un especial atractivo para elixir dita opción de proceso de traballo. A este respecto, existen diversas circunstancias que poden incidir na predisposición das persoas a traballar en remoto. Segundo Haddad et al. (2009), catro indicadores resultan especialmente importantes para inferir o grao de predisposición das persoas cara o traballo en remoto:

- A) *Oportunidade*, referido á posibilidade de realizar ou non o teletraballo.
- B) *Preferencia*, sendo o desexo das propias persoas traballadoras de teletraballar,
- C) *Elección*, refírese a se o persoal efectivamente decide pasar a súa modalidade de presencial a telemática.
- D) *Frecuencia*, considerando o número de veces que o persoal da empresa teletraballa durante un período de tempo determinado.

Sobre esta base, diversas investigacións teñen destacado o papel de distintas causas que poden ser determinantes á hora de que as persoas estean satisfeitas ou insatisfeitas co traballo en remoto, e que fundamentarán as hipóteses de traballo deste estudo. Neste senso, é importante destacar que os estudos non teñen presentado resultados concluíntes na relación entre o teletraballo e a satisfacción laboral (Nakrošienė et al., 2019).

Experiencia previa teletraballando

O teletraballo pode presentar problemas de equilibrio persoal, familiar ou laboral, dificultade para xestionar os lugares de traballo ou o tempo dedicado ó mesmo. Tamén pode xerar sensación de illamento e outros efectos negativos que diminúan a satisfacción co mesmo. Tendo isto en conta, podemos supor que a experiencia adquirida traballando a distancia anteriormente, pode facilitar a adquisición de coñecemento e experiencia que permita minimizar eses efectos negativos e desenvolver estratexias para a xestión das dificultades citadas (Nguyen, 2021), en consecuencia, propónse a seguinte hipótese:

H₁: A experiencia previa no teletraballo inflúe no grado de satisfacción das persoas teletraballadoras

Apoio organizativo

As empresas teñen na súa man a capacidade de desenvolver estratexias de continxencia que diminúan algúns dos efectos negativos do teletraballo, particularmente os relacionados coa sensación de illamento e soidade das persoas empregadas (Vander elst et al, 2017). Polo xeral, as accións que as organizacións implantan para axudar ao persoal ante diferentes continxencias coñécese como “apoio organizativo”. Estas medidas teñen diversos beneficios tanto para o persoal (maior motivación e rendemento) como para a empresa (menor absentismo e maior probabilidade de reter ás persoas empregadas) (Mathieu e Zajac, 1990). Cabe supoñer que estas accións contribuirán, en maior ou menor medida, á satisfacción das persoas coa experiencia traballando en remoto (en particular, minimizando os efectos negativos). Nesta liña, propónse a hipótese dúas:

H₂: O apoio organizativo inflúe na satisfacción do persoal realizando traballo en remoto.

Factores socio-demográficos

Cabe supoñer, tamén, que algúns factores socio-demográficos poden ter influencia á hora de que as persoas estean máis ou menos dispostas a adoptar o teletraballo, así como tamén poden ser relevantes para explicar a súa satisfacción con este sistema de traballo.

- 1) O xénero semella ser un aspecto a ter en conta á hora de escoller, preferir e determinar a frecuencia do teletraballo. Algúns autores apuntan a que as mulleres tenden a cargar con máis responsabilidades que os homes no eido familiar (tarefas da casa e coidado de menores, entre outras), sendo máis proclives á adopción do mesmo. Igualmente, os homes parecen percibir determinados aspectos positivos do teletraballo como a redución do estrés ou unha mellor conciliación, aínda que tamén outros negativos como a falta de interacción ou unha menor disciplina de traballo (Mokhtarian et al. 1998; Bae e Kim, 2016). Cabe destacar que outros estudos non atoparon un impacto significativo do xénero na propensión a teletraballar ou na satisfacción con esta modalidade (Peters et al., 2004).
- 2) A idade, parece ser tamén un factor relevante á hora de practicar o teletraballo. Autores como Sener e Reeder, (2012), afirman que aquelas persoas de idade media (entre os 35 e os 50 anos) son máis adversas a implantar o teletraballo de forma asidua, por diferentes motivos como a posición que ocupan na organización -xeralmente máis relevantes en termos de xestión- que requiren unha maior presenza física que as tarefas desenvolvidas polos máis novos, que tamén están mellor adaptados ó uso das novas tecnoloxías..

A posibilidade de que estes factores afecten á satisfacción co teletraballo propónse na terceira hipótese:

H₃: O sexo e a idade teñen influencia na satisfacción ou insatisfacción co teletraballo.

4 Análise empírica

A segunda parte deste traballo ten como obxectivo realizar unha análise empírica que permita contrastar as hipóteses enunciadas anteriormente. Para a súa consecución, inicialmente realízase unha análise descritiva a partir da interacción da variable satisfacción co teletraballo con outras variables, co fin de poder extraer conclusións ó respecto. A continuación, preséntase un modelo probit ordenado para observar esas mesmas relacións a través dun modelo de dependencia que permita identificar a dirección e significatividade destas. A perspectiva de xénero aplícase de forma transversal ás citadas análises.

4.1 Análise descritiva

4.1.1 A enquisa

A fonte de datos para o estudo son as variables incluídas na enquisa “*Living, working and Covid-19*” realizada por *Eurofound*. Segundo o anexo metodolóxico, as motivacións para a realización desta recollida residen no afán de capturar de forma prematura os efectos socio-económicos do estalido da pandemia en marzo de 2020. A enquisa pretende investigar o impacto da emerxencia sanitaria no benestar, traballo e teletraballo e na situación financeira das persoas enquisadas. Con este fin, combínanse cuestións procedentes da *Eurofound’s European Quality of Life Survey (EQLS)* e a *European Working Conditions Survey (EWCS)*, con outras cuestións específicas relacionadas coa situación pandémica.

A enquisa, realizada en liña, está organizada en 2 roldas. A primeira foi levada a cabo entre o 9 de abril e o 1 de maio de 2020 e a segunda entre o 22 de xuño e o 27 de xullo de 2020. Para a realización da análise descritiva e a posterior modelización utilizaranse os datos da segunda rolda da enquisa, por considerar que reflicte unha situación máis realista ao estar realizada con posterioridade á etapa de confinamento que se produciu na gran maioría de países europeos. Por conseguinte, corresponde a unha situación de maior normalidade onde xa existía, en moitos casos, a posibilidade de regresar ó posto de traballo de maneira presencial.

A poboación obxectivo desta enquisa son persoas maiores de 18 anos dos 27 países de UE. Os participantes recrutáronse por mostraxe de conveniencia non controlado, concretamente mediante a distribución do enlace á enquisa entre os contactos e partes interesadas de Eurofound. A recollida de datos promocionouse principalmente a través de publicidade en redes sociais. O principal motivo de realización da enquisa en liña foi o de capturar de forma prematura o impacto da pandemia nos distintos ámbitos relacionados co traballo (como se dixo anteriormente). O tamaño final da mostra para a rolda 2 foi de 24.123 persoas, das cales 7.862 (35,52 %) afirman teletraballar, esta é a parte da mostra incluída nesta análise.

Descrita a ficha técnica da enquisa, débese puntualizar que presenta diversas eivas probablemente derivadas da celeridade coa que foi levada a cabo e o sistema de recollida de datos (on-line). Por exemplo, hai elementos pouco balanceados no que a representatividade se refire, como que preto do 70 % das persoas participantes son mulleres, ou que unha porcentaxe moi baixa da mostra afirma ter menores a cargo. Igualmente, algunhas das respostas “libres” (horas semanais de deporte, por exemplo) teñen unha cantidade importante de *outliers* ou datos atípicos.

4.1.2 Instrumentos de medida

Toda vez determinada a mostra obxectivo do estudo, procédese a identificar as variables obxecto da análise que, como se referiu anteriormente, proceden da enquisa *Living, working and Covid-19*. Todas as preguntas da enquisa mídense nunha escala Likert de 5 categorías, con diferentes valoracións en función da natureza da pregunta. Débese aclarar que inicialmente as respostas da escalan estaban codificadas para ir dende 1= moi de acordo a 5= moi en desacordo, mais procedeuse a recodificar as variables para que a escala fose de 1= moi en desacordo a 5= moi de acordo, por ser esta escala crecente máis intuitiva.

En primeira instancia, identifícase como *variable dependente ou explicada* a percepción do nivel de **satisfacción co teletraballo**. A pregunta da enquisa que máis se axusta a esta medición é a codificada como D215_05, concretamente:

“En xeral, estou satisfeito coa miña experiencia teletraballando”.

As respostas a esta pregunta varían dende 1= Moi en desacordo ate 5= Moi de acordo

Como *variables independentes* propóñense:

- **A experiencia previa teletraballando** estímase a través da pregunta *“Con que frecuencia teletraballaches antes da pandemia de Covid-19?”* (D206). As respostas oscilan nunha escala tipo Likert onde 1= Nunca e 5= Diariamente.
- **O apoio de compañeiros e colegas** mide a sensación de apoio recibida a través da cuestión: *“Os compañeiros e compañeiras axúdanche e apóiante”* (D213_05), nunha escala Likert de 5 categorías entre 1= Nunca ate 5= Sempre.
- De forma similar á pregunta anterior, o **apoio de xefes** estima a percepción do apoio dos superiores a través da cuestión *“O teu xefe/xefa axúdache e apóiate”* (D213_06) mediante unha escala Likert dende 1= Nunca a 5= Sempre.
- **O equipamento provisto pola empresa** intenta observar o nivel de satisfacción en función da afirmación *“a empresa proveme con todo o equipamento necesario para teletraballar”* (D215_04). As respostas posibles oscilan en cinco categorías entre 1= Moi en desacordo ate 5= Moi de acordo.
- **O xénero** mídense a través dunha pregunta directa, a B202 *“como te describirías?”* sendo as posibles respostas 1= home, 2= muller 3= de outra maneira.
- A variable **total de horas de coidados**, foi xerada como suma das variables rexistradas na enquisa *Número de horas á semana que coida nenos* (D212_01); *Número de horas á semana que coida maiores* (D212_02) e *Número de horas á semana que coida a casa* (D212_03). A resposta era libre, podendo inserir o número de horas estimadas dedicadas a cada tarefa. Esta variable é usada para complementar a análise respecto á variable xénero.
- Finalmente, a **idade** mídense tamén a través de pregunta directa, *“Cantos anos tes?”* (B203). A resposta admitía calquera número enteiro comprendido entre 18 e 122.

Destacar que para unha mellor análise e comprensión dos datos, estas variables foron posteriormente agrupadas en dúas categorías, para detectar diferencias entre quen traballa frecuente ou esporadicamente, quen percibe pouco o moito apoio (sexa de colegas, organizativo ou loxístico), e quen dedique máis ou menos tempo ás tarefas de coidados. En canto a idade, os datos foron agrupados en catro grupos.

4.1.3 Metodoloxía

Unha vez presentados os instrumentos de medida, procede explicar a metodoloxía a desenvolver. A análise expónse principalmente en dous pasos: por unha banda, utilízase a variable explicada (*satisfacción co teletraballo*) para calcular a satisfacción media das persoas practicando esta modalidade condicionada ás distintas categorías das variables explicativas. Pola outra, estímase a influencia de factores socio-demográficos e especialmente a do xénero. Con este fin, estímase un modelo probit ordenado cuxa variable explicada será a satisfacción co teletraballo. Posteriormente, o modelo deriva en tres diferenciados: un xeral, un para homes e outro para mulleres, así poderase comprobar en que medida inciden as variables explicativas na satisfacción co traballo.

4.1.4 Análise descritiva

Neste apartado realízase unha primeira análise descritiva dos datos recollidos na enquisa realizada por *Eurofound*. En primeiro lugar, presentaranse as variables para, posteriormente, analizar de forma conxunta o valor da satisfacción laboral media en función das distintas variables escollidas para contrastar as hipóteses propostas.

Experiencia previa

O Cadro 1 presenta a satisfacción media das persoas condicionada á súa experiencia previa realizando traballo en remoto. Segundo a primeira hipótese, espérase que a experiencia previa teletraballando antes da pandemia sexa un factor relevante á hora de que as persoas que traballan en remoto teñan certas rutinas ou dinámicas máis establecidas.

Cadro 1. Satisfacción e experiencia previa

| (H ₁) EXPERIENCIA PREVIA CO TELETRABALLO | | | | |
|--|---------------------|--------------------------------------|---|-----------------------------------|
| Categorías | Frecuencias | Satisfacción percibida (media xeral) | Categorías Agrupadas | Satisfacción percibida (agrupada) |
| 1 (Nunca) | 2.629 (33,44 %) | 3,81 | Teletraballo previo á Covid-19 esporádico | 3,91 |
| 2 (Case nunca) | 1.659 (21,19 %) | 3,78 | | |
| 3 (Varias veces ó mes) | 1.124 (14,29 %) | 3,92 | | |
| 4 (Varias veces á semana) | 1.021 (12,98 %) | 4,02 | Teletraballo previo á Covid-19 habitual | 4,05 |
| 5 (Diariamente) | 1.423 (18,09 %) | 4,09 | | |
| NA | 6 (0,01 %) | - | | |
| TOTAL | 7.862 (100%) | 3,90 | | |
| SD | 1,03 | | | |

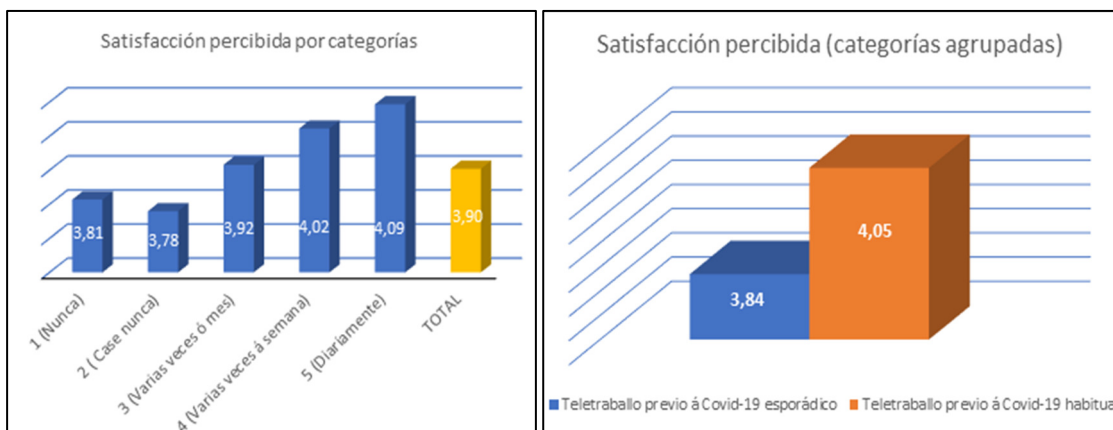
Fonte: Elaboración propia con datos de Eurofound (2020)

O dato de frecuencia permite explorar a experiencia previa das persoas co traballo en remoto. En termos xerais, un 68,21 % das persoas participantes na enquisa tiñan escasa experiencia, que se pode cualificar de *esporádica*. De estas, 4.288 (arredor dun 52,5 %) apenas tiñan experiencia con esta modalidade de traballo, e 1.124 practicáranos de forma esporádica. Por outra banda, 2.444 persoas (o 31,67 % do total) afirman ter teletraballado no pasado de forma máis ou menos asidua.

A figura 3 amosa a relación entre a experiencia previa co traballo en remoto e a satisfacción laboral das persoas enquisadas. Obsérvase unha relación positiva entre estas variables,

outorgando aqueles que nunca teletraballaran antes unha satisfacción media de 3,81 sobre 5, e aqueles que o fixeran diariamente unha satisfacción media de 4,09 sobre 5. Esta relación obsérvase de forma máis clara na figura da dereita, onde se representan agrupadas as categorías en función da experiencia previa recoñecida polas persoas enquisadas.

Figura 4: Satisfacción media en función da experiencia previa co teletraballo



Fonte: Elaboración propia con datos de Eurofound (2020)

Os resultados suxiren que existe unha relación entre experiencia previa teletraballando e a satisfacción percibida co traballo remoto, sendo esta relación positiva. Porén, cabe sinalar que a satisfacción é menor para aqueles que case nunca teletraballaron fronte a aqueles que nunca tiñan teletraballado. Este resultado pode relacionarse co efecto novidade: as persoas totalmente inexpertas puideron descubrir esta nova modalidade e algunhas das súas bondades, mentres que estas novidades non son evidentes para quen xa traballara en remoto algunha vez. Por tanto, o factor novidade podería estar elevando a satisfacción de aqueles totalmente inexpertos fronte a aqueles que de forma moi esporádica xa o practicaran.

Apoio organizativo

Neste apartado analízase o efecto do apoio organizativo na satisfacción do traballo en función de tres dimensións: o apoio percibido polos colegas de traballo, o prestado polos superiores na organización ou a través da provisión do material necesario para traballar en remoto (apoio loxístico). O cadro 2 reflicte a satisfacción laboral percibida polas persoas que teletraballan en función da súa valoración do apoio percibido de parte do resto de compañeiros e compañeiras.

Cadro 2. Apoio de colegas e satisfacción con traballo

| (H _{2.a}) APOIO DE COMPAÑEIROS E COMPAÑEIRAS (COLEGAS) | | | | |
|--|---------------------|----------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Categorías | Frecuencias | Satisfacción (media xeral) | Categorías Agrupadas | Media de satisfacción |
| 1 (Nunca) | 243 (3,10 %) | 3,74 | Pouco apoio percibido | 3,76 |
| 2 (Case nunca) | 900 (11,50 %) | 3,67 | | |
| 3 (Varias veces ó mes) | 2.293 (29,20 %) | 3,79 | | |
| 4 (Varias veces á semana) | 2.990 (38,03 %) | 3,99 | Moito apoio percibido | 4,02 |
| 5 (Diariamente) | 1.251 (16 %) | 4,11 | | |
| NA | 185 (0,02 %) | - | | |
| TOTAL | 7.862 (100%) | 3,90 | | |
| SD | 1,03 | | | |

Fonte: Elaboración propia con datos de Eurofound (2020)

Cando se diferencian dous grupos de apoio percibido -pouco apoio percibido (categorías 1 a 3) e alta percepción de apoio (categorías 4 e 5)- pódese comprobar que as diferenzas na satisfacción media son relativamente importantes. Concretamente, aqueles que perciben pouco apoio arrojan un valor que rolda o 3,75 sobre 5, mentres que quen percibe un maior apoio dos compañeiros conta con unha satisfacción media superior (de arredor de 4 sobre 5). Cabe sinalar que un 54.03 % das persoas participantes na enquisa consideran que reciben un apoio suficiente dos colegas, fronte a un 45.97 % que considera non recibir suficiente apoio.

A continuación, o cadro 3 permite comprobar a satisfacción media das persoas traballadoras condicionada á percepción de apoio que reciben por parte dos seus superiores (xefas e xefes). Para esta análise, diferéncianse tamén dous grupos, coa mesma agrupación de categorías que na análise anterior (pouco apoio percibido e alta percepción de apoio). Como se pode observar, a tendencia é moi semellante á anteriormente descrita: aqueles que perciben un maior apoio están máis satisfeitos en media co teletraballo, fronte a aqueles que perciben un menor nivel de apoio.

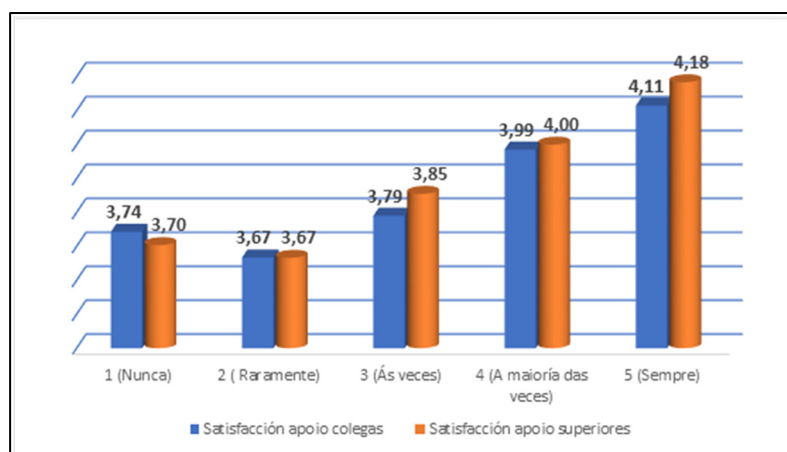
Cadro 3. Apoio da dirección e satisfacción co teletraballo

| (H _{2.b}) APOIO DE XEFES E XEFAS | | | | |
|--|----------------------|--------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------|
| Categorías | Frecuencias | Satisfacción percibida (media xeral) | Categorías Agrupadas | Satisfacción percibida (agrupada) |
| 1 (Nunca) | 420 (5,35 %) | 3,70 | Pouco apoio percibido | 3,77 |
| 2 (Case nunca) | 1.137 (14,46 %) | 3,67 | | |
| 3 (Varias veces ó mes) | 1.702 (21,65 %) | 3,85 | | |
| 4 (Varias veces á semana) | 2.074 (26,38 %) | 4,00 | Moito apoio percibido | 4,00 |
| 5 (Diariamente) | 1.148 (14,60 %) | 4,18 | | |
| NA | 1.381 (17,56 %) | - | | |
| TOTAL | 7.862 (100 %) | 3,90 | | |
| SD | 1,03 | | | |

Fonte: Elaboración propia con datos de Eurofound (2020)

Estes datos resúmenase na figura 5, que presenta a satisfacción media co traballo remoto en función das categorías de apoio por parte do distinto persoal da organización. Este gráfico é útil para representar de forma individual como varía a satisfacción percibida en función do apoio percibido por parte de superiores e colegas. En conxunto, a tendencia de ámbalas dúas variables é crecente, o que permite deducir que un maior apoio dos superiores e colegas redundaría tamén nunha maior satisfacción co traballo en remoto. Ao igual que no caso anterior, o efecto da falta de apoio na satisfacción (1=nunca) é máis positivo que para quen considera que o apoio é esporádico (2=raramente). Este resultado podería relacionarse coa escasa mostra de persoas desta categoría podendo resultar pouco representativa, a parte disto, unha razón que pode explicar o comportamento desta variable nestas categorías podería vir influído pola novidade. O feito de que alguén nunca estivera apoiado pola organización pode non percibir a súa importancia, mais aquelas persoas que si perciben apoio pero de maneira escasa, poden sentir esta carencia afectando así á satisfacción percibida.

Figura 5: Satisfacción percibida en función do apoio de colegas e superiores



Fonte: Elaboración propia con datos de Eurofound (2020)

Finalmente, analízase tamén o efecto na satisfacción en función do grao no que a empresa facilita o equipamento preciso para realizar o traballo en remoto (ordenador, material de oficina, software, etc...). Neste senso, os datos incluídos no Cadro 4 constatan que aquelas persoas que consideran que a empresa lles facilitou o material necesario para desenvolver o

traballo contan cunha satisfacción media teletraballando superior. Se observamos as categorías agrupadas, vemos que a diferenza entre as mesmas é notable, obtendo unha satisfacción media de 3,65 sobre 5 aquelas persoas cuxa empresa non lles facilitou en gran medida o material preciso (categorías 1,2 e 3) fronte a un 4,08 sobre 5 para aqueles que consideran ter recibido o material necesario por parte da empresa (categorías 4 e 5).

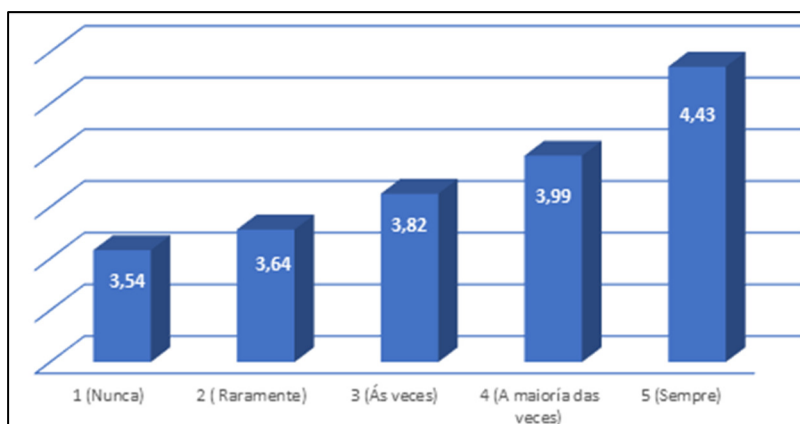
Cadro 4. Provisión de equipamento e satisfacción con traballo

| (H _{2.c}) Equipamento provisto pola empresa | | | | |
|---|---------------------|-----------------------------------|--------------------------|-----------------------|
| Categorías | Frecuencia | Satisfacción equipamento axeitado | Categorías agrupadas | Media de satisfacción |
| 1 (Nunca) | 1.098 (13,97 %) | 3,542 | Equipamento non provisto | 3,65 |
| 2 (Raramente) | 1.015 (12,90 %) | 3,641 | | |
| 3 (Ás veces) | 837 (10,65 %) | 3,815 | | |
| 4 (A maioría das veces) | 1.745 (22,20 %) | 3,998 | Equipamento provisto | 4,08 |
| 5 (Sempre) | 1.220 (15,52 %) | 4,429 | | |
| NA | 1.947 (24,76 %) | - | | - |
| TOTAL | 7.862 (100%) | 3,90 | | |
| SD | 1,03 | | | |

Fonte: Elaboración propia con datos de Eurofound (2020)

Estes datos resúmense na figura 6, que presenta a satisfacción media co teletraballo en función da percepción de distintos niveis de provisión de equipamento pola empresa. Como se observa, a satisfacción media das persoas enquisadas que practican a modalidade vese influenciada de forma positiva polo feito de que a empresa ou organización facilite o material necesario para levar a cabo o seu traballo de forma remota. En concreto, a satisfacción media para as persoas participantes que afirman nunca ter recibido o equipamento necesario é de 3,54 sobre 5, fronte a unha satisfacción media de 4,42 sobre 5 para quen asegura que a empresa lles facilitou totalmente as ferramentas para o teletraballo.

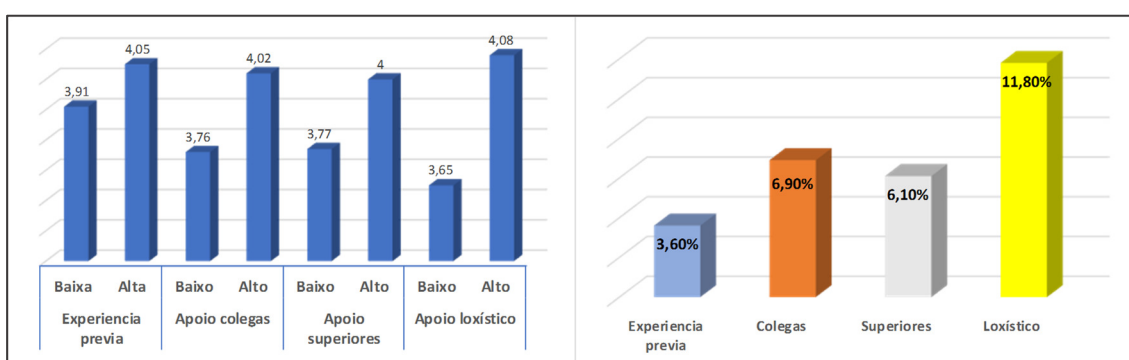
Figura 6: Satisfacción en función da provisión de equipamento axeitado por parte da empresa



Fonte: Elaboración propia con datos de Eurofound (2020)

Como se recordará, as hipóteses propostas expuñan que a satisfacción co teletraballo podía verse influída pola experiencia anterior con este sistema de traballo (H_1) e a percepción de apoio dos colegas, os superiores e a organización (H_2). O tratamento inicial dos datos da enquisa permite constatar o cumprimento das hipóteses, observándose unha incidencia clara destes factores na satisfacción media co teletraballo. A análise das categorías agrupadas (Figura 7) permite observar mellor esta relación, que ademais é positiva. É dicir, que canto maior sexa a experiencia previa e maior a percepción de apoio -de todo tipo-, maior será tamén a satisfacción percibida. Obsérvase tamén que o maior efecto parece corresponder co apoio loxístico, pois as persoas que perciben un nivel alto desta axuda melloran a súa satisfacción media en preto dun 12 % en relación cos que non perciben axuda en recursos para desenvolver o seu traballo. Pola contra, a experiencia previa co teletraballo é a variable con menor efecto potencial sendo o incremento dun 3,60 % entre os que non tiveron experiencia e os que tiveron moita.

Figura 7: Diferencias entre grupos e gaps na satisfacción media



Fonte: Elaboración propia con datos de Eurofound (2020)

Factores socio-demográficos

Neste apartado, considérase a posible influencia de variables de tipo demográfico, nomeadamente o xénero e a idade, na percepción de satisfacción co teletraballo. De xeito similar, analizarase o efecto do número de horas dedicadas a tarefas relacionadas cos coidados (fogar, menores ou maiores) para estimar o seu posible efecto nas diferenzas de xénero. O cadro 5 amosa estas diferenzas. Como se observa, aparentemente non existe unha diverxencia significativa en canto á satisfacción co teletraballo entre homes e mulleres, sendo mínima a disparidade entre as puntuacións.

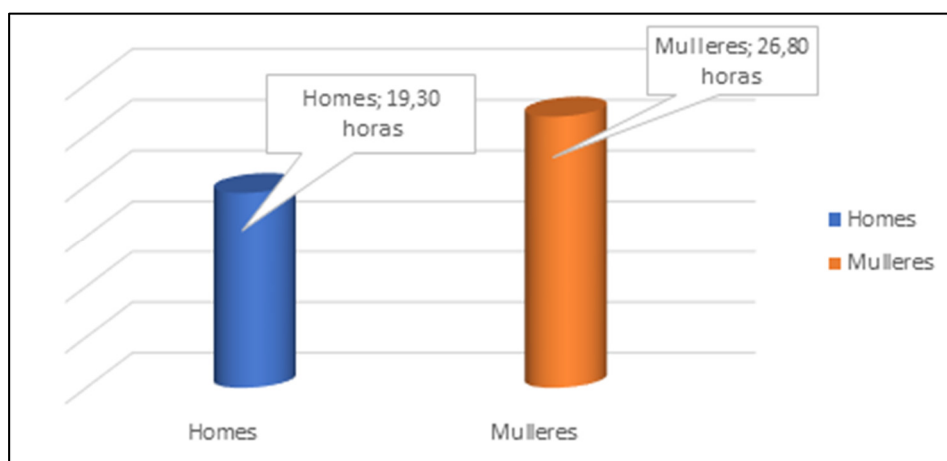
Cadro 5. Xénero e satisfacción (hipótese 3.a)

| (H _{3.a}) Diferenzas entre xéneros | | |
|--|----------------------|------------------------------|
| Categoría | Frecuencia | Satisfacción media percibida |
| Mulleres | 5.444 (69,24 %) | 3,91 |
| Homes | 2.352 (29,92 %) | 3,90 |
| NA | 66 (0,84 %) | - |
| Total | 7.862 (100 %) | 3,90 |
| SD | 1,03 | |

Fonte: Elaboración propia con datos de Eurofound (2020)

Para poder afondar nesta análise, estúdase o efecto do número de horas de coidados que, como se anticipou, é estimado a partir da suma das variables *Número de horas á semana que coida menores, maiores e coidado do fogar*. O obxectivo desta análise é observar as horas semanais que dedica cada grupo en media a coidados diversos, para posteriormente analizar a satisfacción percibida polas persoas participantes que dedican pouco tempo fronte as que dedican máis horas.

Figura 8: Horas medias semanais dedicadas a coidados do fogar, menores ou maiores



Fonte: Elaboración propia con datos de Eurofound (2020)

Como se pode apreciar na figura 8, a cantidade de horas que, en media, pasan as mulleres realizando tarefas relacionadas co coidado é notablemente superior en comparación ás dedicadas polos homes. En concreto, as mulleres dedican en media sete horas semanais máis a estas tarefas (case un 40 % máis de tempo). O cadro 6 permite realizar unha análise detallada da influencia deste tempo de coidado. Como se observa, a carga de traballo de coidados ten unha influencia negativa sobre a satisfacción co teletraballo.

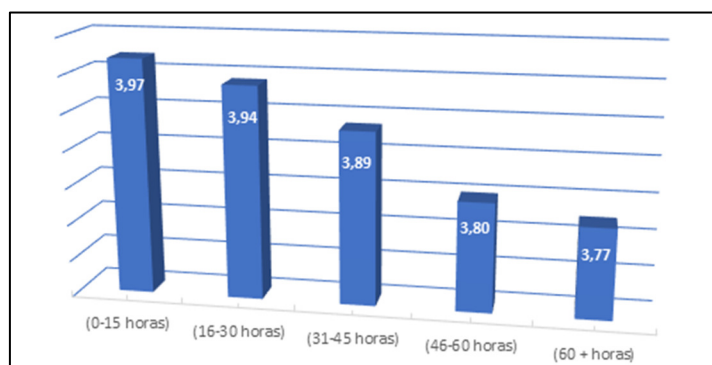
Cadro 6. Horas semanais dedicadas ó coidado do fogar, menores e maiores

| (H _{3.a}) Diferenzas entre xéneros | | |
|--|------------------|------------------------------|
| Categorías | Frecuencia | Satisfacción media percibida |
| (0-15 horas) | 3.068 (39,02 %) | 3,97 |
| (16-30 horas) | 1.844 (23,45 %) | 3,94 |
| (31-45 horas) | 902 (11,48 %) | 3,89 |
| (46-60 horas) | 334 (4,25 %) | 3,80 |
| (60 + horas) | 1.665 (21,18 %) | 3,77 |
| Na | 263 (3,36 %) | - |

Fonte: Elaboración propia con datos de Eurofound (2020)

A figura 9 corrobora esta relación inversa entre o tempo de coidado e a satisfacción. Así, as persoas que declaran dedicar menos de 15 horas semanais aos coidados presentan en media unha satisfacción maior que aqueles que afirman realizar máis de 60 horas á semana nesta labor. A este respecto, cabe sinalar que na última categoría foron eliminados os valores máis extremos que se consideran erros de interpretación das persoas participantes.

Figura 9: Satisfacción percibida en función do total de horas de coidados (fogar, menores e maiores)



Fonte: Elaboración propia con datos de Eurofound (2020)

Tendo en conta que a carga de traballo de coidados é moi superior no caso das mulleres, esta relación inversa entre carga de traballo doméstico e satisfacción co traballo remoto debería afectar máis claramente ó xénero feminino. Esta cuestión será obxecto de análise posterior.

No que se refire ao efecto da idade, os datos presentados no cadro 7 amosan que, en termos xerais, as diferenzas son mínimas. Curiosamente, os individuos de maior idade (maiores de 60 anos) presentan a maior taxa de satisfacción media con 3,94 puntos sobre 5 fronte ás persoas de mediana idade (entre 35 e 59). Estas parecen estar menos satisfeitas co traballo en remoto, corroborando as aportacións de Sener e Reeder (2012) en relación con que as persoas de este grupo de idade tenden a presentar un menor nivel de satisfacción co traballo remoto por diversos factores, como pode ser o desempeño de postos de responsabilidade que non é doado desenvolver de xeito non presencial.

Cadro 7. Satisfacción percibida por grupos de idade

| (H _{3.b}) Diferenzas por tramos de idade | | |
|--|---------------------|------------------------------|
| Categorías | Frecuencia | Satisfacción media percibida |
| <35 | 1.376 (17,50 %) | 3,91 |
| 35-49 | 3.034 (38,60 %) | 3,90 |
| 50-59 | 2.409 (30,64 %) | 3,90 |
| >60 | 1.043 (13,26 %) | 3,94 |
| Total | 7862 (100 %) | 3,90 |
| SD | 1,03 | |

Fonte: Elaboración propia con datos de Eurofound (2020)

4.2 Modelo probit

A partir destes primeiros resultado, preséntase un modelo econométrico que permite contrastar con maior fiabilidade o efecto dos factores analizados na satisfacción co teletraballo. A partir do modelo xeral, derívase un modelo para os homes participantes na enquisa e outro para as mulleres, permitindo explorar a posible existencia de patróns diferenciais. Para isto, utilízase un modelo probit ordenado cuxa variable dependente ou explicada será a satisfacción percibida teletraballando, e as variables independentes ou explicativas virán dadas polo conxunto conformado polas usadas na parte descriptiva.

4.2.1 O modelo Probit ordenado

As enquisas actitudinais propias das ciencias sociais soen vir puntuadas en base a unha escala Likert de 5 ou máis categorías, como é o caso das variables utilizadas neste estudo. Este tratamento xera datos ordinais que non é aconsellable analizar cos clásicos modelos de regresión lineal, que parten da base de igualdade nas diferenzas entre as categorías (por exemplo, moi en desacordo, de acordo, etc...) e asume que as persoas que responden teñen exactamente a mesma actitude, o que xeralmente non se confirma (Daykin e Moffatt, 2002). Para resolver esta circunstancia recórrese aos denominados modelos multinomiais ordenados, que supoñen que a valoración ou opinión das persoas pode definirse como unha variable latente (Y_i^*), que é función dun conxunto de variables explicativas (x_i), estas últimas son as que determinan a elección por parte das persoas. A ecuación xeral do modelo viría dada pola seguinte expresión:

Ecuación 1: Ecuación xeral do modelo probit ordenado

$$y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k + \varepsilon$$

Onde:

- y é a variable observable que se usará para estimar y^* (non observable)
- β_0 é a ordenada en orixe
- β_k son os parámetros a estimar
- x_k son as variables independentes
- ε é o termo da perturbación aleatoria que segue unha distribución normal $N(0,1)$

Dado que y^* é non observable, utilizamos a variable y , que ten carácter observable (serán as distintas categorías da variable dependente) para estimar o valor dos parámetros *beta* da ecuación a través das probabilidades e duns puntos de corte α_i asociados. No cadro 8 preséntanse as variables de análise, e no 9 o resumo de resultados (coeficiente e significatividade) para os tres modelos. A interpretación realízase en función das categorías inseridas respecto ás non inseridas, neste caso, as variables explicativas foron introducidas cos valores 4 e 5 (apoio alto, moita experiencia, etc...). Deste xeito, un valor positivo do coeficiente experiencia previa, implica que ter moita experiencia previa teletraballando, conduce a unha maior satisfacción respecto a se a experiencia é pequena. Establecéndose así un marco comparativo entre estes dous grupos.

Cadro 8. Variables inseridas no modelo

| Cadro resumo das variables introducidas no modelo | | | |
|---|--|----------------------------|-------------------------|
| Tipo de variable | Nome da variable | Escala de medida | Hipótese correspondente |
| Variable dependente | Satisfacción percibida co teletraballo | Categorías 1-5 | - |
| Variables independentes | Experiencia previa teletraballando | -Moita experiencia (4 e 5) | Hipótese 1 |
| | Apoio de colegas | -Moito apoio (4 e 5) | Hipótese 2.a |
| | Apoio de xefes | -Moito apoio (4 e 5) | Hipótese 2.b |
| | Equipo necesario provisto pola empresa | -Ben provisto (4 e 5) | Hipótese 2.c |
| | Horas totais de coidados | Continua (0-60) | Hipótese 3.a |
| | Idade | Continua (18-78) | Hipótese 3.b |

Fonte: Elaboración propia

Cadro 9: Estimación dos modelos

| Estimación dos modelos | | | | |
|--|---------------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| Variable dependente → Satisfacción co teletraballo (1-5) | | | | |
| Método → Máxima verosimilitude – Probit Ordenado | | | | |
| Variables independentes | Categoría | XERAL | MULLERES | HOMES |
| Experiencia previa no teletraballo (H ₁) | Moita experiencia (4 e 5) | 0,212*** (0,000) | 0,177*** (0,00) | 0,30*** (0,000) |
| Apoio de colegas (H _{2.a}) | Moito apoio (4-5) | 0,146*** (0,000) | 0,125* (0,015) | 0,21*** (0,000) |
| Apoio de superiores (H _{2.b}) | Moito apoio (4-5) | 0,183*** (0,000) | 0,214*** (0,000) | 0,133* (0,023) |
| Material necesario facilitado pola empresa (H _{2.c}) | Ben provistos (4-5) | 1,03*** (0,000) | 1,008*** (0,000) | 1,10*** (0,000) |
| Coidados totais (H _{3.a}) | Completa | -0,002*** (0,000) | -0,003*** (0,000) | -0,001 ^{NS} (0,351) |
| Idade (H _{3.b}) | Completa | -0,001 ^{NS} (0,152) | -0,001 ^{NS} (0,222) | -0,001 ^{NS} (0,487) |
| Pseudo R ² | | 0,074 | 0,073 | 0,080 |

.NS (Non significativo)

.* $p < 0,05$ (significativo ó 5%)

.** $p < 0,01$ (significativo ó 1%)

*** $p < 0,001$ (significativo ó 0,1%)

Fonte: Elaboración propia a partir de datos de E-views.

A partir dos datos recollidos na táboa, obsérvase que o modelo xeral indica a existencia dunha relación positiva e significativa entre o feito de que un individuo posúa unha elevada experiencia previa teletraballando, e a súa satisfacción co teletraballo, confirmando o cumprimento da hipótese 1.

As variables relacionadas coa hipótese 2 (apoio organizativo) presentan unha influencia positiva e significativa nas tres formas de apoio sometidas a análise, permitindo confirmar tamén a segunda das hipóteses, e ratificando que este aspecto organizacional resulta relevante para incrementar o benestar das persoas empregadas. Por último, obsérvase que, en termos xerais, as horas de coidados totais inflúen negativa e significativamente na satisfacción co teletraballo, neste aspecto é relevante observar se hai diferenzas en canto ó xénero. A idade, pola súa parte, non parece ser un factor con influencia na satisfacción co traballo remoto como denota o seu elevado p-valor.

O segundo modelo permite inferir os factores que inflúen **na satisfacción das mulleres co traballo a distancia**. Neste senso, a variable relacionada coa experiencia previa ademais do apoio por parte de superiores e do feito de que empresa facilite o material para teletraballar, resultan ser factores significativos con influencia positiva na satisfacción das mulleres co traballo en remoto. Por outra banda, é moi interesante destacar como as horas de coidados totais do fogar, menores ou maiores afectan de xeito negativo á satisfacción laboral das mulleres, sendo esta relación estatisticamente significativa.

O terceiro modelo, que presenta **as relacións para o caso dos participantes varóns** vai na liña dos resultados obtidos para o caso das mulleres. A experiencia previa elevada resulta ser un factor que, xunto coas tres dimensións analizadas do apoio organizativo, son catalizadores da satisfacción laboral co traballo remoto. Este feito permitiría afirmar o cumprimento da primeira e segunda hipótese, confirmando que tanto a experiencia previa como o apoio organizativo elevados son factores relevantes para explicar a satisfacción co teletraballo. A diferenza das mulleres, o tempo empregado en coidados totais non é unha variable significativa. Isto corrobora a nosa suxestión anterior relacionada con que esta variable incide maiormente sobre elas, feito que podemos achacar á gran diferenza nas horas de coidados xerais que realizan respecto dos seus homólogos varóns, como se observou na parte descritiva.

Os modelos suxiren, por tanto, un patrón de comportamento similar entre mulleres e homes no que se refire á satisfacción co teletraballo. O apoio dos responsables da organización e o apoio loxístico parecen ter unha influencia positiva sobre esta satisfacción. De igual forma, ter experiencia previa como persoa teletraballadora tamén inflúe positivamente na satisfacción co traballo remoto, sendo todas variables significativas. O resultado que asemella ser de maior interese é o efecto diferencial das horas empregadas en tarefas de coidados, que inflúe negativamente nas mulleres pero non presenta influencia na satisfacción laboral dos homes. Isto podería indicar que neste aspecto, o relevante sería equilibrar o tempo dedicado a estas tarefas entre homes e mulleres, redundando probablemente, nunha maior satisfacción laboral e benestar destas.

Para concluír con este apartado, cabe mencionar que o indicador usado para medir a capacidade explicativa dos modelos é o pseudo- R^2 -similar ao R^2 das estimacións por Mínimos Cadrados-, neste senso obsérvase que o modelo que mellor explica a relación é o aplicado ós homes (0,080), sendo comparativamente peores os outros dous modelos (xeral e mulleres).

Conclusións e ampliación

Este traballo tiña como obxectivo analizar os factores con maior incidencia potencial na satisfacción percibida co teletraballo, identificando se estes efectos son diferentes para mulleres e homes. Concretamente, propónse que a experiencia previa co teletraballo e o apoio da organización poden ser elementos determinantes na percepción de satisfacción co mesmo.

A análise realizada suxire a existencia dunha relación positiva entre a experiencia previa teletraballando e a satisfacción con dita modalidade laboral na parte descritiva. O modelo empírico permite corroborar esta relación, evidenciando o que autores como Nguyen (2021) afirman nos seus traballos respecto á influencia desta variable.

Para estudar o efecto do apoio organizativo, distínguense tres fontes de apoio: o procedente de colegas, de superiores na organización, e a provisión de medios e materiais necesarios para desenvolver o teletraballo. En termos xerais, este estudo confirma que as persoas valoran especialmente este apoio organizativo, existindo una relación directa entre a percepción de apoio (de calquera tipo) e a satisfacción laboral. En particular, o apoio prestado polos colegas na organización e a provisión de medios parecen ter unha incidencia particularmente importante, mentres que o apoio dos superiores presenta un menor influxo para os varóns. Este resultado é substancial para aquelas organizacións que desexen implementar ou mellorar sistemas de teletraballo, posto que os datos deste estudo suxiren que un seguimento e soporte continuo, así como unha axeitada dotación de medios, favorecerá a satisfacción do persoal con este proceso.

A análise das variables demográficas arroxa resultados de particular interese. Contrariamente ao obtido en estudos previos (por exemplo, Sener e Reeder, 2012), a idade das persoas teletraballadoras non parece afectar á súa percepción de satisfacción. A incidencia da experiencia e o apoio organizativo sobre a satisfacción é similar en mulleres e homes, pero o efecto da carga de traballo doméstico (tarefas de coidado) afecta substancialmente ás primeiras. Este resultado suxire dúas conclusións relevantes: primeiro, que as mulleres poden ter unha menor calidade de teletraballo, ao ter que compaxinalo con tarefas adicionais que poden invadir o seu espazo laboral e xerar estrés ou fatiga adicional. Segundo, que os roles de xénero que afectan ao desenvolvemento da carreira profesional das mulleres trasládanse ao contexto do traballo a distancia, onde poderían incluso incrementarse por desenvolverse este, fundamentalmente, no domicilio.

Este resultado presenta unha prometedora liña de análise, posto que esta menor satisfacción ante a necesidade de equilibrar teletraballo e responsabilidades domésticas pode repercutir negativamente no rendemento laboral das mulleres, coas conseguíntes consecuencias na súa promoción laboral. Igualmente, pode suxerir unha potencial regresión nos avances respecto da conciliación doméstica.

Como outros traballos, este non está exento de limitacións. Por exemplo, os datos miden un concepto relativamente subxectivo -a satisfacción- a través de escalas de dirección e intensidade matematicamente difíciles de interpretar, por reflexar sentimentos ou sensacións. A fonte de datos tamén aporta limitacións posto que a pesar do tamaño da enquisa, esta presenta notables desequilibrios como a presenza maioritaria de persoas con estudos superiores ou que o número de mulleres participantes duplica ó de homes. Futuros traballos poderían superar as citadas limitacións, utilizando por exemplo a enquisa EWCS de 2020. A diferenza dos paneis específicos para a COVID (como o usado neste traballo), a EWCS refina a técnica de mostraxe, o que permite unha mellor representatividade e facilitaría a obtención de conclusións máis precisas.

A pesar destas limitacións, este traballo permite avanzar no coñecemento de aqueles factores que poden facilitar unha mellor aplicación do teletraballo, identificando facilitadores (apoio de superiores e loxístico) e inhibidores (necesidade de medidas de conciliación para non lastrar as carreiras das mulleres) da satisfacción das persoas co mesmo, o que poden derivar nunha mellor produtividade, eficiencia, e resultado persoal e empresarial.

Bibliografía

- Andreev, P., Salomon, I., & Pliskin, N. (2010). Review: State of teleactivities. *Transportation Research*, 18(1), 3-20. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.trc.2009.04.017>
- Diane Bailey, & Nancy Kurland. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behaviour*, 23(4), 383-400.
- Daykin, A. R., & Moffatt, P. G. (2002). Analysing ordered responses: A review of the ordered probit model. *Understanding Statistics*, 1(3), 157-166.
- Eurofound (2020), *Living, working and COVID-19*, COVID-19 series, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>
- Eurofound and the International Labour Office (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. <http://eurofound.link/ef1658>
- Eurostat. (2018). Working from home in the EU. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1>
- Fonner, K.L. & Roloff, M.E. (2010). Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: when less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 38 (4) 336-361.
- Garret, R. K., & Danzinger, J. N. (2007). Which telework? defining and testing a taxonomy of technology-mediated work at a distance. *Social Science Computer Review*, 25(1), 27.
- Golden, T.D. & Veiga, J.F. (2008). The impact of superior-subordinate relationships on the commitment, job satisfaction, and performance of virtual workers. *The Leadership Quarterly*, 19, 1, 77-88.
- Haddad, H., Lyons, G., & Chatterjee, K. (2009). An examination of determinants influencing the desire for and frequency of part-day and whole-day homeworking. *Journal of Transport Geography*, 17, 124-133.
- Harpaz, I. (2002). Advantages and disadvantages of telecommuting for the individual, organization and society. *Work Study*, 51(2), 74-80.
- Johnson, L.C., Audrey, J. & Shaw, S.M. (2007). Mr Dithers comes to dinner: telework and the merging of women's work and home domains in Canada. *Gender, Place, and Culture*, 14(2) 141-161.
- Jordi Buira. (2012). *El teletrabajo. entre el mito y la realidad*. Barcelona: UOC.
- Kwang Bin Bae, & Dohyeong Kim. (2016). The impact of decoupling of telework on job satisfaction in U.S federal agencies: Does gender matter? *American Review of Public Administration*, 46(3), 356-371.
- Madsen, S.R. (2003). The effects of home-based teleworking on work-family conflict. *Human Resource Development Quarterly*, 14, 1, 35-58

- Martínez-Sánchez, A., Pérez-Pérez, M., Vela-Jiménez, M.J. & de-Luis-Carnicer, P. (2008). Telework adoption, change management, and firm performance. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1) 7-31
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>
- Mendels, F. (1972). Proto-industrialization: The first phase of the industrialization process . *The Journal of Economic History*, 32(1), 241-261. <https://www.jstor.org/stable/2117187>
- Mokhtarian, P., Bagley, M., & Salomon, I. (1998). The impact of gender, occupation, and presence of children on telecommuting motivations and constraints. *Journal of the American Society for Information Science*, 49(12), 1115-1134.
- Morgan, R.E. (2004). Teleworking: an assessment of the benefits and challenges. *European Business Review*, 16 (4) 344-357
- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*.
- Nguyen, M. H. (2021). Factors influencing home-based telework in hanoi (vietnam) during and after the COVID-19 era. *Transportation*, <https://doi.org/10.1007/s11116-021-10169-5>
- Nilles, J. M. (1975). Telecommunications and organizational decentralization. *IEEE Transactions on Communications*, COM-23(10), 1142. <http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2017/07/Telecomm-and-Org-Decentralization.pdf>
- Pérez, M., Martínez-Sánchez, A. & Pilar de Luis Carnicer, M. (2003). The organizational implications of human resources managers 'perception of teleworking. *Personnel Review*, 32 (6), 733-755.
- Peters, P., Tijdens, K., & Wetzels, C. (2004). Employees' opportunities, preferences, and practices in telecommuting adoption. *Information & Management*, 41(4), 469-482. 10.1016/S0378-7206(03)00085-5
- Popma, J. (2013). *The janus face of the "new ways of work": Rise, risks and regulation of normandic work* 10.2139/ssrn.2376713
- Sener, I., & Reeder, P. (2012). An examination of behavioral linkages across ICT choice dimensions: Copula modeling of telecommuting and teleshopping choice behaviour. *Environment and Planning A: Economy and Space*, 44(6) <https://doi.org/10.1068/a444436>
- Vander Elst, T. (2017). Not extent of telecommuting, but job characteristics as proximal predictors of work-related well-being. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(10), 180-186.